



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.03.2018 № 691-п

О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 19.06.2014 №1528-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», во исполнение постановления администрации Междуреченского городского округа от 26.12.2017 № 3239-п «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации Междуреченского городского округа от 19.06.2014 №1528-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа» (в редакции постановлений администрации Междуреченского городского округа от 22.03.2017 №673-п), изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовому управлению города Междуреченска (Э.Н. Попова) финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, связанных с реализацией настоящего постановления осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н. Минина) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Отделу информационных технологий управления делами администрации Междуреченского городского округа (Н.В. Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.12.2017 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по социальным вопросам И.В. Вантееву.

Глава Междуреченского городского округа

С.А.Кислицин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ЕМУ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Для целей настоящего положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п.

1.3. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;
- выплаты компенсационного характера (выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ~~оклада~~ (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений физической культуры Междуреченского городского округа, самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным актам об оплате труда, утвержденным в установленном порядке.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работника рассчитывается последующей формуле:

$$ЗП = О_p + ((О_p \times K_2) + (О_p \times K_3)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

при этом $О_p = (О \times K_1)$;

$О_p$ – оклад (должностной оклад), руб.;

$О$ – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;

K_2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (учитывая

специфику отрасли);

КЗ – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ – выплаты компенсационного характера работнику, руб.;

СВ – выплаты стимулирующего характера работнику, руб.

2.3. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

- для специалистов и служащих – в соответствии с приложением №1 к настоящему положению;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - в соответствии с приложением №2 к настоящему постановлению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию (К1), образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (КЗ) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.7. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой

степени, почетного звания, почетного знака, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с целью поощрения работника (в том числе руководителя), внесших особый вклад в развитие отрасли.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания, почетного знака (K2) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у руководителя ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает глава Междуреченского городского округа исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера:

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда;
- единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.1.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу работника, в зависимости от стажа согласно приложению № 3 (кроме ставки водителя).

3.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работника, с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада).

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, персонально в отношении конкретного работника.

По решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, соответствующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику является распорядительный документ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, с указанием причины.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся работнику за фактически отработанное время в размере не менее 25% оклада (должностного оклада) ежемесячно. Максимальными размерами премияльные выплаты по итогам работы за месяц не ограничиваются.

Основными критериями для установления премияльной выплаты по итогам работы за месяц являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для назначения премияльной выплаты по итогам работы за

месяц является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за месяц, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено проступок.

В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производятся работнику за фактически отработанное время, максимальными размерами премииальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, не ограничиваются.

Основными критериями для установления премиальной выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, являются:

- отсутствие нарушений сроков подготовки документов;
- своевременное и качественное составление отчетности;
- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- своевременная сдача отчетов.

Основанием для назначения премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе с учетом индивидуального подхода

и тяжести совершенного проступка.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершен проступок.

В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.5. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины в размере трех должностных окладов.

Критериями для установления единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины являются:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников и представителей других организаций;
- соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований по охране труда;
- отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины;
- отсутствие фактов нарушения пунктов должностной инструкции.

Основанием для назначения единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта Междуреченского городского округа.

Лишение (снижение) единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Работникам, впервые принятым в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года. В этом случае единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины предоставляется в последнем месяце календарного года.

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен ежегодный отпуск по производственной необходимости и с его согласия, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение

трудовой дисциплины осуществляется в последнем месяце календарного года.

При увольнении работника единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины осуществляется за фактически отработанное время в текущем календарном году.

Основанием для назначения единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

3.1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работнику могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:

- выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;
- выплаты к профессиональным и государственным праздникам;
- материальная помощь.

Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер иных поощрительных и разовых выплат не ограничен.

Основанием для назначения иных поощрительных и разовых выплат является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, на основании письменного заявления работника.

3.1.7. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.1. Районный коэффициент к заработной плате работника устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации производится в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, устанавливается администрацией Междуреченского городского округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

4.2. Руководителю муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, его заместителей, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

округа, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, утверждается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, услуг, муниципальное казенное учреждение, осуществляющее управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

5.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение или издания отдельного нормативного акта Междуреченского городского округа.

Начальник муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта Междуреченского городского округа»

И.В. Пономарев

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения, осуществляющего
управление деятельностью
подведомственных ему муниципальных
учреждений в сфере физической
культуры Междуреченского городского
округа

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом
повышающих коэффициентов специалистов и служащих муниципального
казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью
подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической
культуры Междуреченского городского округа**

№ пп	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, руб.	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарплатной платы по профес- сиональной группе, руб.
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
	1 квалификационный уровень	3523		
1.	Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и др.) (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю выполняемой работы в учреждениях не менее 3-х лет)		1,9663	6927
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	4 квалификационный уровень	3053		
2.	Ведущий специалист в отделах, отделениях (высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 3 лет)		1,768	5398

	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	1 квалификационный уровень	3053		
	Специалист в отделах, отделениях (среднее специальное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 3 лет)		1,2796	3907
	5 квалификационный уровень	3053		
	Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)		3,0536	9323

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения, осуществляющего
управление деятельностью
подведомственных ему муниципальных
учреждений в сфере физической
культуры Междуреченского городского
округа

**Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы с учетом
повышающих коэффициентов специалистов и служащих муниципального
казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью
подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической
культуры Междуреченского городского округа**

№ пп	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, руб.	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплаты платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты по профес- сиональной группе, руб.
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2584		
	4 квалификационный уровень			
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых машин («Медпомощь» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся		5,172	13364

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В муниципальном казенном учреждении, осуществляющем управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в 4 квалификационном уровне, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением физической культуры и спорта.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения, осуществляющего
управление деятельностью
подведомственных ему муниципальных
учреждений в сфере физической
культуры Междуреченского городского
округа

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Стаж работы	Размер выплаты (в % к должностному окладу)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

- а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры и спорта, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спортшколы системы образования);
- б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, в органах местного самоуправления;
- в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры и спорта;
- г) время обучения работников физической культуры и спорта в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;
- е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В случае, если работник не полностью отработал месяц выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

В случае, если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного должностного оклада, выплата за выслугу исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного

должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае, если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленной должностной оклад. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой выплаты производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа. Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.